Las/los autores pueden presentar documentos de trabajo en proceso o resúmenes con un máximo de 200 palabras (archivo de Microsoft Word).

**Monitoreando oportunidades equitativas de promoción laboral por sexo: Un ejemplo de análisis de supervivencia con datos públicos y de libre acceso de una Universidad pública de la Región Metropolitana**

Las mujeres presentan trayectorias laborales distintas, siendo ellas quienes acceden a ocupaciones con menores posiciones. Usualmente, evitan pedir reconocimiento del trabajo que hacen y preguntan menos por promociones e incrementos de renta que sus pares hombres. Por lo mismo, decidimos generar una base de datos con registros públicos de procesos de selección de una universidad pública de la región metropolitana, para analizar los *hazards* (oportunidades instantáneas) junto con tiempos promedio a volver a adjudicarse un proceso de selección, pero transitando al aumento de renta (disminuir grado) o transitar al estamento profesional (profesionalización) restringidos a 3, 5 y 9 años. Para ello se generó una herramienta de extracción web (*web scrapping*) de los resultados de procesos de selección del estamento administrativo disponibles en la página del Departamento de Desarrollo de Personas de la Universidad de Santiago de Chile desde el año 2013. Las bases de datos se obtuvieron desde <https://ddp.usach.cl/historial-de-procesos> y <https://ddp.usach.cl/sites/depto-personas/files/HISTORIAL%20DE%20PROCESOS%20DE%20SELECCION%202013-2020.xlsx>. Para ello se debió trabajar con datos no estructurados en formato lista, estandarizando los campos de la página en una base de datos rectangular, limpiar datos irregulares, problemas de integridad de los datos (ej., errores de escritura, sintaxis y ortografía). Los nombres completos fueron enmascarados mediante un algoritmo de encriptación SHA-256. El proceso de limpieza y estandarización se encuentra disponible en el siguiente repositorio Github: <https://github.com/AGSCL/proc_seleccion>. Resultados preliminares indican que hasta la fecha hay un total de 2799 procesos de selección (51% internos a funcionarios de la Universidad), de los que 1031 han resultado con personas seleccionadas hasta la fecha (12 de junio). En total han sido seleccionadas 899 personas (69% mujeres), con 116 personas que han ganado hasta 4 procesos de selección con personas seguidas desde los 0,1 años hasta los 10,4 años de seguimiento (Mdn=5,2; p25=1,2; p75= 7,7). Preliminarmente se aprecia que las mujeres tienen mayores oportunidades de resultar promovidas a un cargo profesional o mejora de grado mediante procesos de selección (Hazard ratio= 1,93 Intervalo de confianza al 95% [IC 95%] 1,07- 3,48), manteniéndose menos tiempo en el mismo grado, con diferencias perceptibles desde los 5 años (Diferencia tiempo restringido a los 5 años= -0,13 IC 95% -0,23, -0,03; p = 0,01). Futuros avances debiesen mejorar los procesos de limpieza e incorporar modelos de aprendizaje automático para generar nowcasting y actualizar los resultados conforme al aprendizaje profundo de los datos. Creemos que prácticas de este tipo pueden contribuir a la toma de decisiones de autoridades y técnicos, puede ser una herramienta que contribuya a democratizar el uso de datos para vigilancia, rendición de cuentas y reconocer la gestión de información como activo clave conforme a las nuevas tendencias regulatorias.

-----------------------------------------------------------------0------------------------------------------------------------

https://congresogobiernoabierto2024-usach.cl/

**Monitoreando oportunidades equitativas de promoción laboral por sexo: Un ejemplo de análisis de supervivencia con datos públicos y de libre acceso de una Universidad pública de la Región Metropolitana**

Ejes fundamentales: Transparencia

Las mujeres tienden a acceder a ocupaciones de menor remuneración y evitan solicitar reconocimiento o promociones vs. sus pares. Se generó una base de datos con registros públicos de procesos de selección de una universidad pública en Santiago, Chile, para analizar oportunidades instantáneas y tiempos promedio de adjudicación de aumentos de renta o transición al estamento profesional restringidos a 3, 5 y 9 años. Utilizando web scraping de datos del Departamento de Desarrollo de Personas de la Universidad de Santiago desde 2013, se estandarizaron y limpiaron datos, enmascarando nombres con SHA-256 (Ver <https://github.com/AGSCL/proc_seleccion>). En total, se analizaron 2799 procesos de selección, con 1031 resultados hasta el 12 de junio. Se seleccionaron 899 personas (69% mujeres), y 116 se adjudicaron hasta 4 procesos. Mujeres presentan mayores oportunidades de promoción (Hazard ratio= 1,93; IC [intervalo de confianza] 95% 1,07-3,48) y permanecen menos tiempo en el mismo grado posterior a los 3 años (Diferencia promedio de supervivencia restringido a 5 años= -0,13; IC 95% -0,23, -0,03; p = 0,01). Futuras mejoras en limpieza de datos e incorporación de modelos de aprendizaje automático pueden mejorar la toma de decisiones y contribuir a la democratización del uso de datos para vigilancia y rendición de cuentas.

**Palabras clave**: Género, Selección de personal, Análisis de supervivencia, Chile.